

KONFLIK PERAN GANDA BURUH PEREMPUAN
PT. SARANA CIPTA BUSANA
DESA SUDIMORO, KECAMATAN TERAS, KABUPATEN BOYOLALI

Agnesilyani Marda Pertiwi, Siany Indria Liestyasari, Nurhadi
Pendidikan Sosiologi Antropologi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret, Surakarta

Agnesilyamarda@gmail.com

Abstract

This research aims to (1) determine the concept of front stage and back stage describing the dual role conflict of women workers at PT. Sarana Cipta Busana; (2) knowing impression management can explain the collaboration between wife and husband or other family members in creating dual role conflict management for women workers at PT. Sarana Cipta Busana. This research is a qualitative research using analytical descriptive approach. Data collection uses interviews and passive observation. Informants were selected by purposive sampling. Data triangulation using source triangulation and method triangulation. The results of this study indicate that: (1) There are 3 forms of dual role conflict of women workers in PT. Sarana Cipta Busana, namely (a) the informant cannot carry out two responsibilities simultaneously (time-based conflict) is a form of the actor who is forced to let other standards deviate; (b) Excessive pressure from one of the roles makes it difficult for informants to do other roles (strain-based conflict) is a form of actors who want to hide the pleasures they really want to do; (c) The expectation of contradictory behavior has made it difficult for informants to maintain emotional stability (behavior-based conflict) as a form of actors who hide the "dirty work" they have done to produce a final product. (2) Women and family workers create conflict management, including (a) family management that is through giving consequences to children who, if they do not want to help women workers complete domestic work and maintain social relations through giving more spending money to women laborers, are the form of dramaturgical loyalty; (b) Self-management by choosing to work at SCB with consideration of locations that are close to home and working hours that are not too long, and work management through delaying or reducing rest periods, is a manifestation of dramaturgical discipline; (c) Time management carried out by setting work priorities and delegating household tasks to children or children is a manifestation of dramaturgical circumspection.

Keywords: female workers, multiple role conflicts, dramaturgical Erving Goffman

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui adanya konsep *front stage* dan *back stage* dalam dapat mendeskripsikan tentang bentuk konflik peran ganda buruh perempuan di PT. Sarana Cipta Busana; (2) mengetahui *impression management* dapat menjelaskan kerjasama yang dilakukan antara istri dan suami atau anggota keluarga lain dalam menciptakan manajemen konflik peran ganda buruh perempuan di PT. Sarana Cipta Busana. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif analitis. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan observasi pasif. Informan dipilih dengan teknik pengambilan *purposive sampling*. Triangulasi data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Terdapat 3 bentuk konflik peran ganda buruh perempuan PT. Sarana Cipta Busana, yaitu (a) Informan tidak dapat menjalankan dua tanggung jawab secara bersamaan (*time-based conflict*) merupakan wujud dari aktor yang terpaksa membiarkan standar- standar lain melenceng; (b) Tekanan yang berlebihan dari salah satu peran mengakibatkan informan sulit mengerjakan peran lainnya (*strain-based conflict*) merupakan wujud dari aktor yang ingin menyembunyikan kesenangan- kesenangan yang sebenarnya ingin mereka lakukan; (c) Pengharapan perilaku yang bertolak belakang mengakibatkan informan sulit menjaga kestabilan emosi (*behavior-based conflict*) merupakan wujud dari aktor yang menyembunyikan “pekerjaan kotor” telah mereka lakukan untuk menghasilkan suatu produk akhir. (2) Buruh perempuan dan keluarga menciptakan manajemen konflik, yaitu (a) manajemen keluarga yaitu melalui memberi konsekuensi kepada anak yang apabila tidak mau membantu buruh perempuan menyelesaikan pekerjaan rumah tangga dan memelihara hubungan sosial melalui cara memberi uang belanja lebih kepada ibu buruh perempuan, merupakan wujud dari *dramaturgical loyalty*; (b) Manajemen diri yaitu dengan cara memilih bekerja di SCB dengan pertimbangan lokasi yang dekat dengan rumah dan jam kerja yang tidak terlalu panjang, serta manajemen kerja melalui cara menunda atau mengurangi waktu istirahat, merupakan wujud dari *dramaturgical discipline*; (c) Manajemen waktu yang dilakukan dengan cara menetapkan prioritas pekerjaan dan mendelegasikan tugas rumah tangga kepada suami atau anak merupakan wujud dari *dramaturgical circumsppection*.

Kata kunci: buruh perempuan, konflik peran ganda, Dramaturgi Erving Goffma

PENDAHULUAN

Menurut Suhariyanto selaku Kepala Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (Tempo.co, 2017) yang mengungkapkan bahwa terjadi

peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja dari angka 52, 71% menjadi 55, 04 persen. Salah satu penyebab dari meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia

kerja adalah sering ditemui kondisi dimana kepala keluarga atau suami yang sudah bekerja namun tetap tidak mampu memenuhi kebutuhan keluarganya. Kondisi tersebut mengharuskan istri untuk ikut serta terjun ke dalam dunia kerja demi untuk menambah pendapatan dari suami agar dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, dengan catatan mereka tetap harus mengerjakan tugasnya sebagai ibu rumah tangga (Aris Arif Mundayat, dkk., 2008: 189).

Keterlibatan buruh perempuan sebagai pencari nafkah tambahan dapat dilihat pada buruh perempuan di PT. Sarana Cipta Busana (SCB) yang beralamatkan di Desa Sudimoro, Kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali. SCB bergerak di bidang industri garment berskala nasional. Berdasarkan wawancara pra penelitian yang dilakukan pada 19 November 2017 kepada beberapa buruh perempuan SCB tersebut didapatkan informasi bahwa mereka memutuskan untuk bekerja di SCB karena keterpaksaan mereka untuk membantu suami mencukupi kebutuhan keluarga.

Adanya ideologi patriarki yang menekankan bahwa perempuan yang utama adalah disekitar rumah tangga sebagai ibu dan istri telah berabad-abad terinternalisasikan di masyarakat, khususnya pada masyarakat Jawa (Irwan Abdullah, 1997: 90). Adanya ideologi tersebut menjadikan masyarakat menetapkan laki-laki sebagai pencari nafkah utama, sedangkan perempuan bertugas mengurus rumah tangga. Namun ideologi tersebut tidak berlaku bagi masyarakat miskin, dimana kekurangan ekonomi menjadikan perempuan turut andil dalam mencari nafkah untuk menopang kebutuhan keluarga

Akan tetapi perempuan yang turut menyumbang perekonomian keluarga hanya dianggap sebagai penghasil nafkah “tambahan”. Besarnya peranan perempuan dalam pekerjaan rumah dan pencari nafkah tidak selalu bersamaan dengan meningkatnya otonomi perempuan dalam rumah tangga (Leli Ruspita, 2012: 27). Hal ini lah yang mengakibatkan keterlibatan perempuan di sektor publik dalam upaya pemenuhan tugas ekonomi

keluarga tidak diikuti dengan berkurangnya tugas-tugas perempuan. Artinya perempuan dihadapkan dengan dua peran ganda yang sama beratnya, yaitu sebagai buruh dan sebagai ibu rumah tangga.

Di beberapa kasus, dalam menjalani peran ganda perempuan sering sekali mengalami ketegangan atau kesulitan dalam menjalani peran ganda yang ditanggungnya, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan pencari nafkah. Ketegangan yang dialami oleh buruh perempuan dapat diasumsikan sebagai suatu bentuk konflik peran interrole. Menurut Fisher dalam Sugeng (2012: 30), konflik peran interrole adalah kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan ketika menanggung dua atau lebih posisi dimana posisi tersebut memiliki tanggung jawab yang saling bertolak belakang. Dalam kaitannya dengan perempuan bekerja, konflik interrole sering disebut sebagai *work-family conflict*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Franciss Annor (2016: 89) menyebutkan bahwa konflik peran ganda antara bekerja dengan rumah tangga merupakan salah satu bentuk

dari konflik interrole yang memberikan tekanan peran di sektor kerja dan keluarga saling bertentangan. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa tekanan dalam pekerjaan memberikan pengaruh positif terhadap konflik peran ganda perempuan.

Berdasarkan data yang tersaji diatas, dapat diketahui bahwa perempuan yang terlibat pada sektor publik karena desakan ekonomi seperti yang dialami oleh buruh pabrik, maka mereka akan beresiko mengalami konflik peran yang cukup pelik dalam diri buruh perempuan tersebut. Namun kultur yang ada di dalam masyarakat kita, konflik peran yang dialami perempuan sering sekali dianggap sebagai hal yang biasa dan bukan merupakan suatu masalah yang berarti. Akan tetapi apabila masalah tersebut dicermati lebih dalam, maka sebenarnya beban yang akan ditanggung perempuan menjadi lebih berat. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti bentuk-bentuk konflik peran ganda yang dialami oleh buruh perempuan di SCB, serta kerjasama yang dilakukan antara istri

dan suami atau anggota keluarga lain dalam menciptakan manajemen konflik peran ganda buruh perempuan di SCB.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitis dengan pertimbangan bahwa deskriptif analitis dirasa tepat untuk menggambarkan konflik peran ganda yang dialami buruh perempuan dan bagaimana mereka melakukan manajemen konflik peran ganda berdasarkan keterangan yang diungkapkan oleh para informan tanpa adanya subjektivitas dari peneliti. Dimana data yang telah diperoleh kemudian dianalisis melalui teori dramaturgi oleh Erving Goffman.

Informan pada penelitian ini terdiri dari informan kunci dan informan pendukung. Informan kunci terdiri dari 4 orang buruh perempuan PT. Sarana Cipta Busana di Desa Sudimoro yang berusia 27- 41 tahun dengan usia perkawinan dan yang berbeda. Serta 8 informan pendukung yang terdiri dari 4 orang suami, 3 anak dan 1 orang tua dari informan

kunci. Informan dipilih dengan teknik pengambilan *purposive sampling*

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara mendalam dengan 4 informan kunci dan 8 informan pendukung, yang kemudian didukung dengan observasi pasif aktivitas informan yang berkaitan dengan peran ganda, serta dilengkapi dengan dokumentasi unggahan di media sosial informan. Kemudian data yang diperoleh di uji validitasnya menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Selanjutnya analisis data yang digunakan adalah teknik analisis interaktif, yang dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan simpulan serta verifikasi.

HASIL PENELITIAN

Peran Ganda Mengakibatkan Konflik Peran bagi Buruh Perempuan SCB

Menjalani dua ranah pekerjaan sekaligus yaitu sebagai ibu rumah tangga tentunya dapat menimbulkan konflik peran. Hal inilah yang dialami oleh buruh perempuan di

SCB yang sudah berkeluarga. Berdasarkan penelitian yang dilakukan ke beberapa informan, terdapat beberapa bentuk konflik peran yang dialami oleh buruh perempuan SCB.

1) *Time-Based Conflict* : Buruh Perempuan Tidak Dapat Menjalankan Dua Tanggung Jawab secara Bersamaan

Konflik ini sering ditemui oleh buruh perempuan di SCB ketika mereka didesak oleh dua tanggung jawab peran dalam waktu yang bersamaan, sehingga mereka tidak dapat menjalankan dua tanggung jawab sekaligus. Hal tersebut seperti yang dialami oleh salah satu informan, ia mengungkapkan bahwa terkadang ia harus tidak berangkat bekerja ke pabrik dan rela potong gaji ketika anak atau suaminya sakit. Namun tidak jarang pula ia harus meninggalkan anak atau suaminya yang sedang sakit sendirian di rumah karena ia tidak memperoleh izin tidak masuk bekerja.

2) *Strain-based Conflict* : Tekanan Berlebihan dari Salah Satu Peran

mengakibatkan Buruh Perempuan Sulit Mengerjakan Peran Lainnya

Konflik ini terjadi apabila salah satu peran memberikan tekanan berlebihan yang membuat buruh perempuan SCB sulit untuk mengerjakan perannya yang lain. Seperti yang dirasakan oleh informan, menurutnya bekerja sebagai buruh pabrik di SCB menuntut mereka untuk bekerja dari pagi hingga sore hari yang tentunya banyak menyita waktu buruh perempuan. Terbatasnya waktu yang dimiliki oleh buruh perempuan di rumah sering sekali mengakibatkan tidak terselesaikannya pekerjaan rumah tangga.

Selain itu bentuk nyata dari konflik berdasarkan tekanan (*strain based conflict*) adalah waktu untuk keluarga menjadi semakin terbatas. Hal tersebut secara otomatis mengakibatkan masalah pada pengasuhan anak, terutama anak yang masih kecil

3) *Behavior-based Conflict* : Pengharapan Perilaku yang Bertolak Belakang mengakibatkan

Buruh Perempuan Sulit Menjaga Kestabilan Emosi

Konflik ini muncul ketika terdapat pengharapan perilaku yang bertolak belakang dari masing-masing peran. Misalnya apabila buruh perempuan tidak bisa bekerja dengan baik, maka seorang supervisor akan menegur bawahannya agar mereka dapat memperbaiki cara kerjanya. Para informan mengungkapkan bahwa dalam menegur supervisor seringkali menggunakan perkataan yang keras dan kasar, sehingga para buruh perempuan di SCB terkadang tidak dapat mengendalikan emosi mereka setelah mendapat teguran keras dari supervisor tersebut.

Disisi lain para buruh perempuan mau tidak mau harus dapat menjaga kestabilan emosi mereka baik itu di depan rekan kerja maupun di depan keluarganya. Sehingga mereka mengungkapkan bahwa menjadi buruh pabrik garment menjadikan mereka sulit untuk memisahkan masalah di tempat kerja dengan rumah tangga.

Manajemen Konflik Peran Ganda Buruh Perempuan SCB

Untuk mengurangi atau meminimalisir konflik peran ganda yang dialami perempuan, para informan melakukan manajemen konflik dalam mengatasi konflik peran ganda tersebut.

1) Manajemen Waktu : Menetapkan Prioritas Pekerjaan dan Mendelegasikan Pekerjaan Rumah Tangga

Manajemen waktu yang biasa dilakukan oleh buruh perempuan SCB yaitu dengan cara menetapkan pekerjaan mana yang harus mereka prioritaskan. Selain itu buruh perempuan juga menerapkan pembagian tugas atau mendelegasikan tugas rumah tangga dengan suami dan anaknya. Menurutnya pembagian tugas dalam rumah tangga sangat efektif agar pekerjaan rumahnya selesai tepat waktu dan tidak menumpuk..

2) Manajemen Keluarga : Memberi Konsekuensi kepada Anak apabila Tidak Membantu Mengerjakan Tugas Rumah Tangga

Manajemen keluarga dapat dilakukan dengan cara mendidik anak untuk ikut serta dalam tanggung jawab pekerjaan rumah. Namun dalam upaya mendidik anak agar ia terbiasa mengerjakan pekerjaan rumah, buruh perempuan dalam hal ini sebagai ibu si anak sering memberi konsekuensi tertentu kepada anak apabila ia dengan sengaja meninggalkan tanggung jawabnya untuk membantu mengerjakan pekerjaan rumah.

3) *Manajemen Pekerjaan : Menunda atau Mengurangi Waktu Istirahat*

Selanjutnya buruh perempuan SCB juga menerapkan manajemen ketiga yaitu manajemen pekerjaan dalam mengatasi konflik peran ganda yang dihadapinya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menunda maupun mengurangi waktu istirahat dan memilih menggunakan waktu tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan.

4) *Manajemen Diri : Memilih Bekerja di Pabrik yang Jam Kerjanya yang Tidak Terlalu*

Panjang dan Memiliki Lokasi Dekat dengan Rumah

Manajemen konflik peran ganda yang keempat yaitu manajemen diri. Manajemen ini harus dimulai dari diri buruh perempuan itu sendiri untuk mengenali bagaimana batas kemampuannya. Hal tersebut juga dilakukan oleh buruh perempuan di SCB, mereka memilih bekerja di SCB karena ada beberapa pertimbangan yang sesuai dengan kemampuan mereka. seperti yang buruh perempuan SCB ungkapka bahwa mereka memutuskan bekerja di SCB dengan pertimbangan lokasi pabrik yang tidak jauh dari rumah dan jam kerja yang tidak terlalu panjang. Sehingga mereka memiliki waktu lebih untuk keluarga dan pekerjaan di rumah.

5) *Memelihara Dukungan Sosial : Memberi Uang Belanja Lebih kepada Orang Tua*

Kemudian manajemen konflik peran yang terakhir yaitu memelihara dukungan sosial dari orang-orang sekitar dengan

maksud agar orang-orang di sekitar buruh perempuan mau membantunya dalam mengerjakan pekerjaan rumah.

Seperti yang diungkapkan oleh salah satu informan, bahwa ia memberi uang belanja lebih tiap bulan kepada ibunya agar ibunya mau membantunya dalam mengasuh anaknya saat ia sedang bekerja di pabrik. Selain itu informan lain mengungkapkan bahwa tinggal serumah dengan ibu mertua cukup membantunya dalam melakukan kewajiban sebagai ibu rumah tangga.

PEMBAHASAN

Konflik Peran Ganda Buruh Perempuan merupakan Akibat dari adanya Ketidaksesuaian antara Diri yang Manusiawi dan Diri yang Tersosialkan

Dalam teori dramaturgi oleh Erving Goffman dibagi menjadi panggung depan (*front stage*) dan panggung belakang (*back stage*). Panggung depan merupakan bagian dari sandiwara yang secara umum berfungsi dengan cara-cara yang formal dan umum untuk mendefinisikan situasi bagi orang-

orang yang mengamati sandiwara tersebut (Goffman, 1959: 32). Di panggung depan (*front stage*) ini lebih lanjut dibedakan menjadi 2 bagian yaitu latar (*setting*) dan bagian depan pribadi (*personal front*). Latar (*setting*) merupakan tempat atau situasi fisik yang dibutuhkan aktor untuk melakukan sandiwara. Sedangkan bagian depan pribadi (*personal front*) merupakan item-item perlengkapan ekspresif yang diidentifikasi audiens dengan para pemain sandiwara dan mengharapkan mereka membawa hal-hal itu kedalam latar (*setting*). Selanjutnya oleh Goffman, bagian depan pribadi (*personal front*) dipecah menjadi 2 bagian yaitu penampilan dan sikap. Penampilan meliputi perlengkapan yang menceritakan kepada kita status sosial pemain sandiwara. Sikap menceritakan kepada audiens jenis peran yang diharapkan dimainkan pemain sandiwara di dalam situasi itu.

Dalam fenomena peran ganda buruh perempuan, panggung depan (*front stage*) yang dimaksud adalah lingkungan sosial di sekitar perempuan yaitu masyarakat, dimana dalam penelitian ini memiliki latar

(*setting*) di sebuah desa di Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah yakni Desa Sudimoro yang masih memegang teguh kultur patriarki dimana terdapat pembagian tugas secara seksual yang mewajibkan perempuan untuk bekerja di ranah domestik sedangkan laki-laki bekerja di ranah publik seperti. Kemudian di bagian depan pribadi (*personal front*), penampilan yang menceritakan status sosial perempuan berupa seorang istri yang memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan rumah tangga atau tugas domestik, namun karena adanya himpitan ekonomi keluarga sehingga memaksa perempuan untuk ikut membantu suami mencari nafkah tambahan sebagai buruh pabrik. Sedangkan sikap yang buruh perempuan mainkan adalah berupa kemampuannya untuk menjalankan kedua perannya sebagai ibu rumah tangga dan buruh pabrik secara profesional, proporsional dan seimbang.

Seperti yang diketahui sebelumnya bahwa Goffman meniru ide-ide Mead mengenai konsep diri khususnya pada ketegangan antara “aku”, diri yang spontan dan “diriku”,

paksaan- paksaan sosial dari dalam diri. Ketegangan yang dimaksud adalah mengenai ketidaksesuaian yang krusial antara diri kita yang terlalu manusiawi dan diri kita yang tersosialkan. Dalam diri buruh perempuan terdapat ketegangan antara “aku” sebagai individu yang hanya dapat menyandang satu peran, dan “diriku” sebagai individu yang dihadapkan pada dua peran sekaligus yaitu ibu rumah tangga dan buruh pabrik. Ketegangan yang dialami buruh perempuan dirasakan ketika mereka tidak mampu menjalankan tuntutan antara diri yang manusiawi dimana perempuan sebenarnya hanya mampu menjalankan satu peran dengan diri yang tersosialkan dimana diri perempuan terpaksa menanggung dua peran sekaligus dalam waktu yang bersamaan yaitu ibu rumah tangga dan buruh pabrik.

Melalui analisis dramaturgi, ketegangan yang dialami buruh perempuan berupa konflik peran ganda atau *work-family conflict* merupakan suatu hal yang wajar terjadi. Sebab menurut Misztal (dalam George Ritzer, 2012: 637), diri adalah suatu produk interaksi

dramatik, diri mudah rapuh terhadap kekacauan yang terjadi selama berlangsungnya sandiwara. Namun selagi mereka menyajikan diri itu, para aktor sadar bahwa audiens dapat menimbulkan kekacauan sandiwara mereka. Kaitannya dengan buruh perempuan, mereka ingin menyajikan kesan mengenai diri mereka sebagai perempuan yang mampu menjalankan perannya sebagai buruh dan ibu rumah tangga secara seimbang dan proporsional. Akan tetapi audiens dalam hal ini adalah kelompok sosial sekitar perempuan, baik itu di tempat kerja maupun masyarakat yang memberi tuntutan atau kewajiban yang sama-sama berat dan saling bertolak belakang, sehingga dapat menyebabkan kekacauan di dalam diri perempuan tersebut.

Pada panggung depan (*front stage*) para aktor ini seolah-olah ingin memberi kesan kepada audiens bahwa mereka saat ini sedang melakukan peran satu-satunya yang paling penting. Oleh karena itu Goffman (1959: 50) berpendapat bahwa orang pada umumnya terkadang berusaha menyajikan suatu gambaran diri yang diidealkan dalam sandiwara mereka

di panggung depan (*front stage*), mau tidak mau mereka harus menyembunyikan berbagai hal di dalam sandiwara mereka.

Seperti dalam sandiwara yang sedang buruh pabrik SCB tampilkan baik di lokasi pabrik tempat mereka bekerja maupun di pekerjaan rumah, mereka harus mampu menampilkan bahwa pekerjaan yang sedang mereka lakukan adalah peran yang paling penting.. Dalam melakukan hal tersebut, buruh perempuan juga sering menyembunyikan beberapa hal yang akan merusak kesannya sebagai perempuan yang memiliki kemampuan menjalankan peran ganda secara seimbang dan profesional. Beberapa hal yang disembunyikan tersebut merupakan bentuk-bentuk dari konflik peran ganda yang dialami oleh perempuan. Dalam penelitian ini ditemukan 3 bentuk konflik peran ganda buruh perempuan, yaitu :

1. ***Buruh Perempuan Tidak Dapat Menjalankan Dua Tanggung Jawab secara Bersamaan (Time-Based Conflict) merupakan wujud dari Aktor yang***

Terpakasa Membiarkan Standar- Standar Lain Melenceng

Konflik ini sering ditemui oleh buruh perempuan di SCB ketika mereka didesak oleh dua tanggung jawab peran dalam waktu yang bersamaan, sehingga mereka tidak dapat menjalankan dua tanggung jawab sekaligus. Misalnya seperti yang dikatakan oleh beberapa informan bahwa ketika anak atau suami mereka sedang sakit, mereka terpaksa harus tidak berangkat bekerja dan merelakan upah mereka dipotong agar dapat merawat anak atau suami mereka di rumah. Bahkan juga sebaliknya, mereka terkadang tidak dapat menjalankan kewajibannya untuk merawat anak atau suami mereka yang sedang sakit karena tidak mendapat izin libur dari pabrik tempat buruh perempuan bekerja. Meninggalkan anak atau suami yang sedang sakit di rumah terkadang memberi rasa bersalah pada diri buruh perempuan.

Hal tersebut mencerminkan bahwa perempuan yang dalam pandangan dramaturgi merupakan

seorang aktor, ketika sedang melakkan suatu sandiwara suatu peran terkadang harus terpaksa merelakan standar- standar lain melenceng (Goffman, 1959: 53) . Artinya perempuan harus merelakan peran yang lainnya melenceng atau tidak berjalan sebagaimana mestinya demi dapat menjalankan salah satu peran tertentu.

2. Tekanan Berlebihan dari Salah Satu Peran mengakibatkan Buruh Perempuan Sulit Mengerjakan Peran Lainnya (Strain-based Conflict) merupakan wujud dari Aktor yang Ingin Menyembunyikan Kesenangan-Kesenangan yang Sebenarnya Ingin Mereka Lakukan

Konflik ini terjadi apabila salah satu peran memberikan tekanan berlebihan yang membuat buruh perempuan SCB sulit untuk mengerjakan perannya yang lain. Seperti yang diungkapkan oleh beberapa informan bahwa tuntutan untuk bekerja di pabrik dari pagi sampai sore menyebabkan buruh perempuan

hanya memiliki sedikit waktu untuk keluarga di rumah. Terbatasnya waktu yang dimiliki oleh buruh perempuan di rumah sering sekali mengakibatkan tidak terselesaikannya pekerjaan rumah tangga atau mengakibatkan banyak pekerjaan rumah yang terbengkalai. Akibatnya buruh perempuan sering sekali terpaksa harus menunda atau mengurangi waktu istirahat mereka untuk dapat mengerjakan pekerjaan rumah tangga yang tidak terselesaikan.

Dalam memainkan sandiwaranya aktor sering sekali harus menyembunyikan kesenangan- kesenangan yang sebenarnya ingin mereka lakukan (Goffman, 1959: 52). Hal tersebut dapat dilihat ketika buruh perempuan lebih memilih untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga yang belum terselesaikan daripada mereka beristirahat melepas lelah setelah bekerja seharian di pabrik. Bahkan buruh perempuan ini sering sekali harus merelakan waktu untuk menjalin kebersamaan dengan keluarga

seperti sekedar bersantai bersama, mengasuh anak, menemani anak belajar tersita demi menjalankan pekerjaan rumah yang belum terselesaikan.

3. *Pengharapan Perilaku yang Bertolak Belakang mengaibatkan Buruh Perempuan Sulit Menjaga Kestabilan Emosi (Behavior-based Conflict) merupakan wujud dari Aktor yang Menyembunyikan “Pekerjaan Kotor” Teleh Mereka Lakukan untuk Menghasilkan suatu Produk Akhir*

Konflik ini muncul ketika terdapat pengharapan perilaku yang bertolak belakang dari masing- masing peran. Dalam bekerja para buruh perempuan di SCB akan diawasi dan diperintah oleh seorang supervisor. Apabila buruh perempuan tidak bisa bekerja dengan baik, maka seorang supervisor akan menegur bawahanya agar mereka dapat memperbaiki cara kerjanya. Para informan mengungkapkan bahwa dalam menegur supervisor seringkali menggunakan

perkataan yang keras dan kasar, sehingga para buruh perempuan di SCB terkadang tidak dapat mengendalikan emosi mereka setelah mendapat teguran keras dari supervisor.

Disisi lain para buruh perempuan mau tidak mau harus dapat menjaga kestabilan emosi mereka agar mereka merasa betah bekerja sebagai buruh di SCB. Sehingga tidak jarang para buruh perempuan melampiaskan emosi kepada orang lain seperti rekan kerja atau keluarganya. Mereka mengungkapkan bahwa menjadi buruh pabrik garment menjadikan mereka sulit untuk memisahkan masalah di tempat kerja dengan rumah tangga. Namun disisi lain para suami dan anak dari buruh perempuan ini juga mengharapkan mereka pulang dengan keadaan emosi yang baik, yaitu lebih sabar dan perhatian dalam melayani suami dan anak mereka. Dari hal inilah kemudian buruh perempuan harus kembali menjaga kestabilan emosi mereka agar terlihat dalam keadaan emosi

yang baik di depan keluarga mereka.

Goffman (1959: 52) mengungkapkan bahwa para aktor mungkin perlu menyembunyikan dari audiens bahwa “pekerjaan kotor” telah mereka lakukan untuk menghasilkan produk akhir tersebut. Hal yang sama juga dilakukan oleh buruh perempuan, dalam melakukan sandiwara sebagai perempuan yang mampu menjalankan peran ganda secara profesional dan seimbang, buruh perempuan sering sekali harus menyembunyikan “pekerjaan kotor” dalam hal ini adalah rasa kesal dan marah karena masalah di pekerjaan, demi dapat menyampaikan kesan bahwa seberat apapun pekerjaan yang buruh perempuan lakukan mereka akan tetap sabar dan perhatian dalam melayani dan merawat anak dan suami mereka.

Manajemen Konflik Peran Ganda Buruh Perempuan merupakan Wujud dari Manajemen Kesan (*immpresion management*)

Selain area panggung depan (*front stage*) dalam dramaturgi juga terdapat area belakang (*back stage*). Goffman (1959: 115) menyebutkan bahwa panggung belakang (*back stage*) merupakan tempat dimana seorang aktor dapat bersantai, mereka tidak berurusan dengan penampilan atau kesan, dan disana tempat mereka untuk mempersiapkan penampilan selanjutnya. Di area *back stage* terdapat tim performa (*team perform*) yang akan bekerja sama untuk mencegah atau mengatasi kekacauan-kekacauan selama berlangsungnya sandiwara di panggung depan (*front stage*) (Goffman, 1959 : 88). Tim (*team perform*) dramaturgi akan bekerja sama untuk mencegah atau menanggulangi kekacauan-kekacauan tersebut melalui manajemen kesan (*impression management*). Manajemen kesan merupakan teknik- teknik yang digunakan para aktor dan timnya untuk memelihara kesan- kesan tertentu dalam menghadapi masalah-masalah yang mungkin mereka jumpai dan metode- metode yang mereka gunakan untuk mengatasi

masalah tersebut (George Ritzer, 2012: 638).

Adapun yang dimaksud dengan area panggung belakang (*back stage*) pada fenomena peran ganda buruh perempuan yaitu rumah dari buruh perempuan tersebut. Di dalam rumahnya, buruh perempuan tim (*team perform*) mereka akan melakukan manajemen kesan untuk membantu mengurangi konflik peran yang buruh perempuan alami, sehingga buruh dapat lebih lancar dalam menampilkan kesannya sebagai pekerja yang profesional. Tim yang dimaksud adalah buruh perempuan dan suami atau anggota keluarga lainnya seperti anak, orang tua buruh perempuan atau lain sebagainya, yang akan bekerja sama untuk mencegah atau menanggulangi kekacauan- kekacauan melalui manajemen kesan. Manajemen kesan yang dilakukan oleh tim tersebut terwujud dalam bentuk manajemen konflik yang merupakan suatu kerjasama antara istri dengan suami atau anggota keluarga lain seperti anak, orang tua buruh perempuan, dan sebagainya dalam upaya mengatasi konflik peran ganda yang

dialami oleh buruh perempuan tersebut. Manajemen konflik peran ganda tersebut terwujud dalam 3 tipe manajemen kesan (*impression management*), yang kemudian dijelaskan sebagai berikut :

1. Manajemen keluarga dan memelihara hubungan sosial merupakan wujud dari *dramatugical loyalty*

Dalam mengatasi konflik peran ganda, buruh perempuan menerapkan suatu manajemen keluarga dengan bentuk memberi konsekuensi kepada anak apabila anak tidak mau membantu buruh perempuan dalam mengerjakan pekerjaan rumah. Hal ini buruh perempuan lakukan untuk membiasakan anak terlibat dalam tanggung jawab pekerjaan rumah tangga.

Selain itu buruh perempuan juga berupaya untuk memelihara hubungan sosial dengan orang-orang disekitarnya, salah satunya dengan ibu mereka. Untuk memelihara hubungan sosial tersebut buruh perempuan melakukannya dengan cara memberi uang belanja lebih

kepada ibu mereka, hal tersebut mereka lakukan dengan harapan agar ibu membantu mereka dalam melakukan sebagian tugas rumah tangga yang sebenarnya merupakan tanggung jawab buruh perempuan. Misalnya membantu mengasuh anak-anak mereka yang masih kecil. mudah kita temui orang tua perempuan bekerja juga terlibat dalam pengasuhan anak.

Dua hal tersebut merupakan suatu bentuk *dramatugical loyalty*. Goffman (1959: 207) mengungkapkan bahwa *dramatugical loyalty* merupakan sekumpulan metode yang mencakup tindakan-tindakan yang bertujuan menciptakan kesetiaan dramaturgis. Dengan buruh perempuan melakukan kedua hal tersebut secara tidak langsung akan menciptakan kesetiaan dalam sebuah tim. Anak dan ibu dari buruh perempuan baik secara paksaan maupun kemauan mereka sendiri akan tumbuh rasa soliditasnya untuk membantu

buruh perempuan untuk mengerjakan pekerjaan rumahnya.

2. *Manajemen diri dan manajemen kerja merupakan wujud dari dramaturgical discipline*

Manajemen diri yang dilakukan oleh buruh perempuan merupakan wujud dari *dramaturgical discipline*, sebab *dramaturgical discipline* berusaha kelancaran sandiwara dengan cara menghindari kesalahan dengan cara menjaga pengendalian diri. Maka dari itu dapat kita ketahui bahwa buruh perempuan memilih bekerja di tempat yang berlokasi dekat dan memiliki jam kerja yang pendek merupakan upaya mereka mengendalikan diri mereka sendiri dengan tujuan agar fisik mereka tidak terforsir sehingga dapat mengerjakan sandiwara berikutnya yaitu mengerjakan pekerjaan rumah.

Selanjutnya buruh perempuan juga berupaya melakukan manajemen pekerjaan dengan cara menunda atau mengurangi waktu istirahat mereka agar dapat menyelesaikan pekerjaan rumah tangga. Dalam

dramaturgical discipline aktor berusaha mengatur dirinya sendiri agar dapat menampilkan bagian sadiwaranya (Goffman, 1959: 210). Sama seperti yang dilakukan oleh buruh perempuan bahwa menunda waktu istirahat merupakan upaya mereka untuk mendisiplinkan dirinya sendiri dengan cara mengatur cara kerjanya agar sandiwara dalam mengerjakan pekerjaan rumah dapat terselesaikan.

3. *Manajemen waktu merupakan wujud dari dramaturgical circumspection*

Salah satu bentuk *dramaturgical circumspection* adalah menentukan terlebih dahulu bagaimana pementasan bisa berjalan (Goffman, 1959: 212). Sama halnya yang dilakukan oleh buruh perempuan, mereka berusaha melakukan manajemen waktu dengan cara menetapkan prioritas pekerjaan mana dahulu yang harus mereka kerjakan. Pekerjaan rumah tangga yang mendesak dan mudah dikerjakan akan mereka kerjakan terlebih dahulu, sedangkan pekerjaan

lainnya mereka kerjakan setelahnya. Hal tersebut merupakan bentuk kehati-hatian mereka agar tidak menemui kesalahan seperti tidak terbengkalainya pekerjaan rumah tangga.

Selain itu dalam *dramaturgical circumspection* juga terdapat upaya *team performa* untuk merencanakan keadaan darurat saat sedang berlangsungnya sandiwara (Goffman, 1959: 213). Sama halnya yang dilakukan buruh perempuan dan keluarganya, mereka juga berusaha menghindari pekerjaan rumah tidak terselesaikan, sehingga mereka membuat kesepakatan pendelegasian atau pembagian tugas dalam rumah tangga. Dengan begitu apabila perempuan menemui keadaan darurat berupa pekerjaan menumpuk yang harus segera terselesaikan, maka pekerjaan rumah tersebut dapat didelegasikan kepada anggota keluarga lain seperti anak atau suami.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Konflik peran ganda yang dialami oleh buruh perempuan merupakan akibat dari adanya ketidaksesuaian antara “aku” dimana informan hanya dapat menyandang satu peran, dengan “diriku” dimana informan terpaksa dihadapkan pada dua peran sekaligus yaitu ibu rumah tangga dan buruh pabrik. Dalam penelitian ini ditemukan 3 bentuk konflik peran ganda buruh perempuan, yaitu pertama informan tidak dapat menjalankan dua tanggung jawab secara bersamaan (*time-based conflict*) merupakan wujud dari aktor yang terpaksa membiarkan standar-standar lain melenceng. Kedua tekanan yang berlebihan dari salah satu peran mengakibatkan informan sulit mengerjakan peran lainnya (*strain-based conflict*) merupakan wujud dari aktor yang ingin menyembunyikan kesenangan-kesenangan yang sebenarnya ingin mereka lakukan. Ketiga pengharapan perilaku yang bertolak belakang mengakibatkan informan sulit menjaga kestabilan

emosi (*behavior- based conflict*) merupakan wujud dari aktor yang menyembunyikan “pekerjaan kotor” telah mereka lakukan untuk menghasilkan suatu produk akhir.

2. Di area *back stage* informan beserta dengan keluarganya seperti suami, anak maupun orang tua melakukan beberapa bentuk manajemen konflik peran ganda yang merupakan cerminan dari adanya *impression management* diantaranya, pertama manajemen keluarga yaitu melalui memberi konsekuensi kepada anak yang apabila tidak mau membantu buruh perempuan menyelesaikan pekerjaan rumah tangga dan memelihara hubungan sosial yaitu melalui cara memberi uang belanja lebih kepada ibu buruh perempuan, dua hal tersebut merupakan wujud dari *dramaturical loyalty*. Kedua manajemen diri yaitu dengan cara memilih bekerja di SCB dengan pertimbangan lokasi yang dekat dengan rumah dan jam kerja yang tidak terlalu panjang, serta manajemen kerja melalui cara menunda atau mengurangi waktu istirahat, dua hal tersebut

merupakan wujud dari *dramaturgical discipline*. Ketiga manajemen waktu yang dilakukan dengan cara menetapkan prioritas pekerjaan dan mendelegasikan tugas rumah tangga kepada suami atau anak merupakan wujud dari *dramaturgical circumspection*.

Saran

Hendaknya buruh perempuan mempertimbangkan pekerjaan manakah yang sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga buruh perempuan dapat menjalankan peran gandanya sebagai ibu rumah tangga dan pekerja secara profesional dan proporsional.

Selain dalam keluarga buruh perempuan hendaknya memberlakukan pembagian tugas rumah tangga kepada setiap anggota keluarga sehingga setiap pekerjaan rumah tangga tidak harus menjadi tanggung jawab perempuan atau istri seutuhnya. Kemudian membiasakan anak untuk terlibat dalam kewajiban tugas rumah tangga sejak dini juga perlu dilakukan, agar anak akan terbiasa bersikap mandiri, berinisiatif dan dapat diandalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Irwan. (1997). *Sangkan Paran Gender*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Annor, Francis. (2016). Work-Family Demands and Support: Examining Direct and Moderating Influences on Work-Family Conflict, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31 (2), 87-103
- Goffman, Erving.(1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. Britain: Allen Lane The Penguin Press
- Ruspita, Leli. (2012). Keterasingan Perempuan dari Pekerjaannya: Kemitraan Suami- Istri dalam Pengelolaan Keuangan Rumah Tangga, *Jurnal Perempuan*, 17 (3) 23- 46
- Mundayat, Aris.A. (2008). *Bertahan Hidup di Desa atau Tahan Hidup di Kota: Balada Buruh Perempuan*. Jakarta: Women Research Institute
- Pratiwi, Dessy Fitri.(2015). Keberfungsian Sosial Buruh Perempuan Pada Sektor Industri dalam Keluarga. *Jurnal Penelitian dan PKM*, 2(2), 284- 294
- Ritzer, George. (2012). Teori Sosiologi: Dari Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Terakhir Postmodern. Terj. Saut Pasaribu, dkk. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Rosiana, Dewi.(2007). Mengatasi Konflik Peran sebagai Karyawan dan Ibu Rumah Tangga pada Tenaga Kerja Wanita Indonesia, *Jurnal Psikolog Perempuan*, 23 (2) 271- 287
- Sejati, Sugeng. (2012). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Teras
- Tempo. (2017). “BPS: Pekerja Masih Didominasi Laki-Laki”. Diperoleh pada 1 Desember 2017, dari <https://bisnis.tempo.co/read/872608/bps:-pekerja-masih-didominasi-laki-laki>